Background Paper **BP-209E**

U.S. LEGISLATIVE PROTECTION FOR PUBLIC SECTOR WHISTLEBLOWERS

David Johansen
Law and Government Division

April 1989
Revised May 2000

Library of Parliament
Bibliothèque du Parlement

Parliamentary Research Branch

The Parliamentary Research Branch of the Library of Parliament works exclusively for Parliament, conducting research and providing information for Committees and Members of the Senate and the House of Commons. This service is extended without partisan bias in such forms as Reports, Background Papers and Issue Reviews. Research Officers in the Branch are also available for personal consultation in their respective fields of expertise.

CE DOCUMENT EST AUSSI PUBLIÉ EN FRANÇAIS

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

101-06521/

TABLE OF CONTENTS

PAGE

INTRODUCTION 1

U.S. FEDERAL STATUTORY PROTECTION 1
A. Examples of Specific Statutory Anti-Retaliation Provisions 1
B. *Civil Service Reform Act of 1978* 2

EXAMPLES OF U.S. STATE LEGISLATION 8
A. California 9
B. Connecticut 14
C. New Jersey 19
D. New York 22

CANADA
LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

U.S. LEGISLATIVE PROTECTION FOR PUBLIC SECTOR WHISTLEBLOWERS

INTRODUCTION

The past couple of decades have seen growing support in the United States for the statutory protection of employees who act in the public interest by disclosing conduct by their employers that constitutes a breach of law or regulations, or that is otherwise contrary to public policy. A number of federal and state statutes have been enacted to promote such employee disclosure of information, which is known as "whistleblowing." Some statutes provide general protection with respect to retaliation against certain employees who blow the whistle, while other statutes pertaining to particular subject areas provide protection for employees exercising specific rights that they confer.

This paper is limited to a discussion of U.S. statutory protection for public sector whistleblowers, both federally and in the selected states of California, Connecticut, New Jersey and New York.

U.S. FEDERAL STATUTORY PROTECTION

A. Examples of Specific Statutory Anti-Retaliation Provisions

A number of U.S. federal statutes that create rights for and impose duties upon employees contain protections against the discharge or disciplining of such employees who disclose wrongdoing by their employers in the exercise or performance of these rights or duties. Employees in both the public and private sectors are protected by such anti-retaliation provisions.

Such provisions are primarily found in federal statutes regulating employment. They generally prohibit employment reprisals against employees who complain to a specified public authority about their employer's breach of statutory duties, such as maintenance of safety in the workplace or payment of minimum wages, or against employees who claim a statutory benefit, such as workers' compensation. Examples include the whistleblower provisions in the *Occupational Safety and Health Act*,[1] the *Fair Labor Standards Act*,[2] and the *Age Discrimination in Employment Act*.[3]

As a general rule, these anti-retaliation provisions provide for reinstatement of an employee who has been subject to retaliation, and for compensation for loss of wages and seniority. Such provisions in some statutes also provide for civil sanctions against an employer who takes an employment reprisal, including the imposition of liability for the employee's legal costs and, where appropriate, exemplary damages.

Anti-retaliation provisions also appear in a number of other federal statutes dealing with specific issues. For example, they are commonly included in environmental legislation, such as the *Toxic Substances Control Act*,[4] the *Water Pollution Control Act*,[5] and the *Clean Air Act*,[6] provisions of which protect any public or private sector employee who discloses potential employer violations of these environmental laws. The relevant provisions in these statutes are virtually identical and provide for an administrative investigation and hearing within the U.S. Department of Labor. Relief includes reinstatement, back pay, compensatory damages, and attorneys' fees. Some of the Acts also provide for the awarding of exemplary damages.

B. *Civil Service Reform Act of 1978*

While the above statutory provisions offer some protection for public and private sector whistleblowers in the U.S., the protection is generally limited to disclosure of specific statutory breaches pertaining to the particular subject areas covered by the statutes such as labour standards, labour relations, occupational safety and health, workers' compensation, and

---

(1) 29 U.S.C.A., s. 660(c).

(2) 29 U.S.C.A., s. 215-216.

(3) 29 U.S.C.A., s. 623(d), 631(a).

(4) 15 U.S.C.A., s. 2622.

(5) 33 U.S.C.A., s. 1367.

(6) 42 U.S.C.A., s. 7622.

environmental matters. Federal public sector employees who have disclosed or who wish to disclose government wrongdoing are granted much broader protection under the *Civil Service Reform Act of 1978*,[7] hereinafter referred to as the CSRA.

Under the CSRA, a federal public employee who believes that he or she has been subject to a reprisal for whistleblowing may seek relief in one of several ways. First, where the reprisal has been of a serious nature, such as a discharge or demotion, the employee may appeal directly to the Merit Systems Protection Board (MSPB) which was established by the Act, alleging that a "prohibited personnel action" has been taken as a reprisal for whistleblowing.[8] Second, an employee who is subject to a collective agreement may be entitled to claim the CSRA protection as a defence to disciplinary action by the employer in the context of negotiated grievance procedures.[9] Finally, an employee may file a complaint with the Office of Special Counsel (OSC), also established under the CSRA, which is empowered to investigate the complaint and seek corrective action.[10]

In addition to providing retrospective protection for employees who have been subject to reprisal, the CSRA also creates a mechanism through which a prospective whistleblower, who might otherwise hesitate to make a disclosure for fear of reprisal, may make disclosure anonymously to the OSC and thereby ensure that the information is brought to the attention of the appropriate authorities.

It should be noted that the CSRA does not provide protection for all federal public employees. Under the Act, the following positions are excluded:

> (i) [a position which is] excepted from the competitive service because of its confidential, policy-determining, policy-making, or policy-advocating character; or

---

(7) The Act appears at 5 U.S.C.A., ss. 1201-1222 and 2302. Portions of the following summary of the Act are based on the discussion in: Ontario, Law Reform Commission, *Report on Political Activity, Public Comment and Disclosure by Crown Employees*, 1987, at pp. 235-242.

(8) 5 U.S.C.A., s. 7701. Such an appeal may also allege other forms of "prohibited personnel practices," such as discrimination on the grounds of age, race or sex (s. 2302(b)(1)).

(9) Whistleblowing protection may be provided as a matter of contract. Many collective agreements governing federal public employees incorporate by reference as a term of the agreement the protections established by the CSRA. Other collective agreements reproduce the specific language of the anti-retaliation provision contained in the CSRA (i.e., 5 U.S.C.A., s. 2302(b)(8)).

(10) 5 U.S.C.A., s. 1212.

> (ii) [any position] excluded from the coverage of this section by the President based on a determination by the President that it is necessary and warranted by conditions of good administration.[11]

In addition, the Act does not apply to:

> (i) a Government corporation, except in the case of a prohibited personnel practice described under [5 U.S.C.A., s. 2302(b)(8)];
>
> (ii) the Federal Bureau of Investigation, the Central Intelligence Agency, the Defense Intelligence Agency, the National Imagery Mapping Agency, the National Security Agency, and, as determined by the President, any Executive agency or unit thereof, the principal function of which is the conduct of foreign intelligence or counterintelligence activities; or
>
> (iii) the General Accounting Office.[12]

The Act prohibits an employment reprisal against an employee for a disclosure of information that the employee reasonably believes evidences:

> (i) a violation of any law, rule or regulation; or
>
> (ii) gross mismanagement, a gross waste of funds, an abuse of authority, or a substantial and specific danger to public health or safety.[13]

An "employment reprisal" may be in the form of any "personnel action," which is broadly defined in the Act to include such matters as discharges, performance evaluations, decisions concerning pay benefits and awards and "any other significant changes in duties, responsibilities, or working conditions."[14]

Under the above provision, protection is available to the whistleblower irrespective of to whom the disclosure is made, except in specified instances. Public disclosure of wrongdoing may be made by an employee under the Act as long as it is "not specifically

---

(11) 5 U.S.C.A., s. 2302(a)(2)(B).

(12) 5 U.S.C.A., s. 2302(a)(2)(C).

(13) 5 U.S.C.A., s. 2302(b)(8).

(14) 5 U.S.C.A., s. 2302(a)(2)(A).

prohibited by law" or is "not specifically required by Executive Order to be kept secret in the interest of national defense or the conduct of foreign affairs."[15]

Protected disclosure of government wrongdoing that falls within one of those confidential categories may be made under the Act to the OSC, the Inspector General of an agency,[16] or another employee designated by the head of the agency to receive such disclosures.[17]

As a result of important amendments to the CSRA in 1989, the OSC was created as an independent agency rather than as an independent component of the MSPB as it previously was. Its three primary responsibilities, however, remained as follows:

> (1) the investigation of allegations of activities prohibited by civil service law, rule or regulation, primarily allegations of prohibited personnel practices as defined in the CSRA and, if warranted, the initiation of a disciplinary or a corrective action;
>
> (2) the provision of a "secure channel" through which allegations of waste, fraud, mismanagement, illegality, abuse of authority, or a substantial and specific danger to public health or safety may be made without fear of retaliation and without disclosure of identity except with the employee's consent; and
>
> (3) the enforcement of the *Hatch Act*, which restrains partisan political activities of civil servants.[18]

Whistleblowing constitutes only a small portion of the matters that are directed to the OSC.

The CSRA requires the Special Counsel to maintain the anonymity of a federal public employee who blows the whistle to him/her, unless the employee consents to disclosure of his/her identity or "unless the Special Counsel determines that disclosure of the individual's

---

(15) 5 U.S.C.A., s. 2302(b)(8)(A).

(16) Under the *Inspector General Act of 1978*, P.L. 95-492, 92 Stat. 1101 (1978) as amended, Congress created a mechanism for the establishment within each agency of government of an "Inspector General" who would be charged with the internal investigation of complaints and allegations made by employees of that agency.

(17) 5 U.S.C.A., s. 2302(b)(8)(B).

(18) "Report of the Office of the Comptroller General," in *Hearings before the Subcommittee on Civil Service of the Committee on Post Office and Civil Service*, House of Representatives, 1st Session, 99th Congress (1985), Serial No. 99-19, pp. 30-31, as cited in: Ontario, Law Reform Commission, *Report on Political Activity, Public Comment and Disclosure by Crown Employees*, 1986, at p. 238.

identity is necessary because of an imminent danger to public health or safety or imminent violation of any criminal law."[19] Prior to the 1989 amendments, the Act provided that the identity of the whistleblower could not be disclosed without his or her consent unless the Special Counsel determined that such disclosure of identity was "necessary in order to carry out the functions of the Special Counsel." It was apparently felt that to retain this provision could have seriously undermined efforts to encourage whistleblowers to come forward with disclosures. It would be unrealistic to expect whistleblowers to volunteer information if they risked the disclosure of their names and possible retaliation.

The Special Counsel, on receiving information from a federal employee, must determine whether there is a substantial likelihood that the information discloses a violation of any law, rule, or regulation or gross mismanagement, gross waste of funds, abuse of authority, or substantial and specific danger to public health and safety. If he or she decides there is such a likelihood, the information must be promptly transmitted to the appropriate agency head, who must investigate the matter and submit a written report regarding the alleged wrongdoing within a prescribed time.[20]

The written report must be reviewed and signed by the agency head, and must include the following information:

> (1) a summary of the information with respect to which the investigation was initiated;
>
> (2) a description of the conduct of the investigation;
>
> (3) a summary of any evidence obtained from the investigation;
>
> (4) a listing of any violation or apparent violation of any law, rule or regulation; and
>
> (5) a description of any corrective action taken or planned as a result of the investigation, such as
> (A) changes in agency rules, regulations or practices;
> (B) the restoration of any aggrieved employee;
> (C) disciplinary action against any employee; and
> (D) referral to the Attorney General of any evidence of a criminal violation.[21]

---

(19) 5 U.S.C.A., s. 1213(h).

(20) 5 U.S.C.A., s. 1213(c)(1).

(21) 5 U.S.C.A., s. 1213(d).

The agency is not, however, authorized to disclose information that is specifically prohibited from disclosure by "any other provision of law" or specifically required by Executive Order to be kept secret in the interest of national defence or the conduct of foreign affairs.(22)

The agency's report must be submitted to the Special Counsel, who must in turn transmit a copy of it to the complainant whistleblower, unless it contains evidence of a criminal violation that has been referred to the Attorney General.(23) The complainant may also submit comments to the Special Counsel on the agency report within a prescribed time.(24) The Special Counsel must review the report and determine whether the findings of the agency head appear reasonable and whether the report contains the required information set out above.(25) The Special Counsel must then transmit the report, together with any comments provided by the complainant whistleblower and any appropriate comments or recommendations by the Special Counsel, to the President and the congressional committees with jurisdiction over the agency that the disclosure involves.(26)

Should the agency head fail to submit the report within the prescribed time, a copy of the information that has been sent to the agency head must be transmitted by the Special Counsel to the President and the congressional committees with jurisdiction over the relevant agency, along with a statement noting the failure of the head of the agency to file the required report.(27)

The Special Counsel must maintain and make publicly available a list of those matters, other than criminal matters, that have been referred to agency heads and of reports by those heads.(28) The Special Counsel must also take steps to ensure that the public list does not contain any information prohibited by law or Executive Order.(29)

---

(22) 5 U.S.C.A., s. 1213(i).

(23) 5 U.S.C.A., s. 1213(e)(1).

(24) *Ibid.*

(25) 5 U.S.C.A., s. 1213(e)(2).

(26) 5 U.S.C.A., s. 1213(e)(3).

(27) 5 U.S.C.A., s. 1213(e)(4).

(28) 5 U.S.C.A., s. 1219(a).

(29) 5 U.S.C.A., s. 1219(b).

Where the Special Counsel determines that there are reasonable grounds to believe that a prohibited reprisal has occurred, exists, or is to be taken, and requires corrective action, he or she must report this to the MSPB, the agency involved and the Office of Personnel Management, together with any findings or recommendations. He or she may also report such determination, findings and recommendations to the President. In the report, the Special Counsel may include recommendations for corrective action.(30) If, after a reasonable time, the agency has not taken that corrective action, the Special Counsel may petition the MSPB to do so.(31)

The 1989 amendments also made it easier for a U.S. federal public sector whistleblower (or the Special Counsel acting on the individual's behalf) to prove that a whistleblower reprisal has taken place. The legislation lowered the burden of proof for federal whistleblowers who have suffered reprisals, while raising the burden of proof for federal agencies defending their personnel decisions. The federal employee must prove by a preponderance of evidence that the whistleblowing was a contributing factor in the employment reprisal.(32) This test was specifically intended to overrule case law which required a whistleblower seeking redress to prove that his or her protected conduct was a "significant," "motivating," "substantial" or "predominant" factor in an employment reprisal. If a whistleblower proves that whistleblowing is a contributing factor in such reprisal, the agency must demonstrate by "clear and convincing evidence" that it would have taken the same action in the absence of the whistleblowing.(33) "Clear and convincing evidence" is a higher standard than the "preponderance of evidence" standard previously used and which applies in most civil matters in American courts.

EXAMPLES OF U.S. STATE LEGISLATION

At the state level, as at the federal level, a number of issue-specific statutes, primarily those covering employment-related or environmental matters, protect employees within the Act's jurisdiction who complain to a specified public authority about breaches of their employers' statutory duties. In addition, at least 35 states have also enacted broader

(30) 5 U.S.C.A., s. 1214(b)(2)(B).

(31) 5 U.S.C.A., s. 1214(b)(2)(C).

(32) 5 U.S.C.A., s. 1221(e)(1).

(33) 5 U.S.C.A., s. 1221(e)(2).

whistleblower protection legislation designed specifically to protect public sector employees generally; some of those statutes also protect employees in the private sector.(34)

For illustrative purposes, the legislative provisions protecting public sector whistleblowers in the states of California, Connecticut, New Jersey and New York will be discussed below.

A. California

In California, state employees who report improper governmental activities are protected against retaliation by their superiors by provisions in the *California Whistleblowing Protection Act*.(35)

This Act states:

> The Legislature finds and declares that state employees should be free to report waste, fraud, abuse of authority, violation of law, or threat to public health without fear of retribution. The Legislature further finds and declares that public servants best serve the citizenry when they can be candid and honest without reservation in conducting the people's business.(36)

For purposes of the Act, the following definitions are relevant:

> (a) "Employee" means any individual appointed by the Governor or employed or holding office in a state agency as defined by section 11000, including, for purposes of sections 8547.3 to 8547.7, inclusive, any employee of the California State University.
>
> (b) "Improper governmental activity" means any activity by a state agency or by an employee that is undertaken in the performance of the employee's official duties, whether or not that action is within the scope of his or her employment, and that (1) is in violation of any state or federal law or regulation, including, but not limited to, corruption, malfeasance, bribery, theft of government property, fraudulent claims, fraud, coercion, conversion, malicious prosecution, misuse of government property, or willful omission to perform duty, or (2) is economically wasteful, or involves gross misconduct,

---

(34) For further details, see, for example: Daniel P. Westman, *The Law of Retaliatory Discharge*, Bureau of National Affairs Inc., Washington, 1991, Chapters 3 and 4. Appendices 3 and 4 to the book summarize the state statutes that protect whistleblowers in the public and private sectors; Marcia Miceli and Janet P. Near, *Blowing the Whistle*, Lexington Books, 1992, Table 6-2.

(35) West's Annotated California Codes, Government Code, ss. 8547-8547.12

(36) *Ibid.*, s. 8547.1.

> incompetency or inefficiency. For purposes of sections 8547.4, 8547.5, 8547.10 and 8547.11, "improper governmental activity" includes any activity by the University of California or by an employee, including an officer or faculty member, who otherwise meets the criteria of this subdivision.
>
> (c) "Person" means any individual, corporation, trust, association, any state or local government, or any agency or instrumentality of any of the foregoing.
>
> (d) "Protected disclosure" means any good faith communication that discloses or demonstrates an intention to disclose information that may evidence (1) an improper governmental activity or (2) any condition that may significantly threaten the health or safety of employees or the public if the disclosure or intention to disclose was made for the purpose of remedying that condition.
>
> (e) "Illegal order" means any directive to violate or assist in violating a federal, state or local law, rule or regulation or any order to work or cause others to work in conditions outside of their line of duty that would unreasonably threaten the health or safety of employees or the public.
>
> (f) "State agency" is defined by section 11000. "State agency" includes the University of California for purposes of sections 8547.5 to 8547.7, inclusive, and the California State University for purposes of sections 8547.3 to 8547.7, inclusive.[37]

Section 11000, referred to above, generally defines a "state agency" to include any state office, officer, department, division, bureau, board and commission.

An anti-retaliation provision in the statute provides that:

> (a) An employee may not directly or indirectly use or attempt to use the official authority or influence of the employee for the purpose of intimidating, threatening, coercing, commanding, or attempting to intimidate, threaten, coerce, or command any person for the purpose of interfering with the rights conferred pursuant to this article.
>
> (b) For the purpose of subdivision (a), "use of official authority or influence" includes promising to confer, or conferring, any benefit; effecting, or threatening to effect, any reprisal; or taking, or directing others to take, or recommending, processing, or approving, any personnel action, including, but not limited to, appointment,

(37) *Ibid.*, s. 8547.2.

promotion, transfer, assignment, performance, evaluation, suspension, or other disciplinary action.

(c) Any employee who violates subdivision (a) may be liable in an action for civil damages brought against the employee by the offended party.

(d) Nothing in this section shall be construed to authorize an individual to disclose information otherwise prohibited by or under law.[38]

The State Auditor administers the Act and investigates and reports on improper governmental activities.[39] Upon receiving specific information that any employee or state agency has engaged in an improper governmental activity, the State Auditor may conduct an investigative audit of the matter. The identity of the person providing the information that initiated the audit must not be disclosed without the written permission of that person, unless the disclosure is to a law enforcement agency conducting a criminal investigation.[40]

In conducting an investigative audit, the State Auditor may request the assistance of any state department, agency or employee. No information obtained from the State Auditor by any department, agency or employee as a result of the request or any information obtained thereafter as a result of further investigation may be divulged or made known to any person without the prior approval of the State Auditor.[41]

If the State Auditor determines that there is reasonable cause to believe that an employee or state agency has engaged in any improper governmental activity, he or she must report the nature and details of the activity to the head of the employing agency, or the appropriate appointing authority. If appropriate, the State Auditor must report this information to the Attorney General, the policy committees of the Senate and Assembly with jurisdiction over the subject involved, or to any other authority that the State Auditor determines appropriate.[42]

---

(38) *Ibid.*, s. 8547.3.

(39) *Ibid.*, s. 8547.4.

(40) *Ibid.*, s. 8547.5.

(41) *Ibid.*, s. 8547.6.

(42) *Ibid.*, s. 8547.7(a).

The State Auditor has no enforcement power. Where the State Auditor submits a report of alleged improper activity to the head of the employing agency or appropriate appointment authority, that individual must report any resulting action taken back to the State Auditor. The first such report must be transmitted no later than 30 days after the date of the State Auditor's report and any other reports must be transmitted monthly thereafter until final action has been taken.(43)

Every investigative audit is to be kept confidential, except that the State Auditor may issue any report or release any findings that he or she deems necessary to serve the interests of the state.(44) The above provisions do not limit the authority conferred upon the Attorney General or any other department or agency of government to investigate any matter.(45)

The Act further stipulates that a state employee or applicant for state employment who files a written complaint with his or her supervisor, manager or the appointing authority alleging actual or attempted acts of reprisal, threats, coercion or similar improper acts prohibited by the statute may also file a copy of the complaint with the State Personnel Board, together with a sworn statement that the contents of the complaint are true, or are believed by the applicant to be true, under penalty of perjury. The complaint, if filed with the Board, must be filed within 12 months of the most recent alleged act of reprisal.(46)

A person who intentionally engages in acts of reprisal, retaliation, threat, coercion, or similar acts against a state employee or applicant for state employment for having made a protected disclosure is subject to a fine not exceeding $10,000 and imprisonment in the county jail for up to a period of one year. Any state civil service employee who intentionally engages in that conduct must be disciplined as provided for by state law.(47)

In addition to all other specified penalties, such a person is liable in an action for damages brought against him or her by the injured party. The court may award punitive damages where the acts of the offending party are proven to be malicious. Where liability is established, the injured party is also entitled to reasonable attorney's fees as provided by law. However, no action for damages is available to the injured party unless that party has first filed a

---

(43) *Ibid.*, s. 8547.7(b).

(44) *Ibid.*, s. 8547.7(c).

(45) *Ibid.*, s. 8547.7(d).

(46) *Ibid.*, s. 8457.8(a).

(47) *Ibid.*, s. 8547.8(b).

complaint with the State Personnel Board (as provided for above) and the Board has failed to reach a decision regarding any hearing conducted pursuant to s. 19683.(48)

The Act also states that the above provisions are

> ... not intended to prevent an appointing power, manager or supervisor from taking, directing others to take, recommending, or approving any personnel action or from taking or failing to take a personnel action with respect to any state employee or applicant for state employment if the appointing power, manager or supervisor reasonably believes any action or inaction is justified on the basis of evidence separate and apart from the fact that the person has made a protected disclosure as defined in [s. 8547.2].(49)

In any civil action or administrative proceeding, once it has been demonstrated by a preponderance of evidence that an activity protected by the above law was a contributing factor in retaliation against a former, current or prospective employee, the burden of proof is on the supervisor, manager, or appointing power to demonstrate by clear and convincing evidence that the alleged action would have occurred for legitimate, independent reasons even if the employee had not engaged in a "protected disclosure." If a supervisor, manager, or appointing power fails to meet that burden of proof, the employee has a complete affirmative defence in an adverse action against him or her in any administrative review, challenge or adjudication where retaliation has been demonstrated to be a contributing factor.(50)

The Act stipulates that nothing in it shall be deemed to diminish the rights, privileges or remedies of any employee under any other federal or state law or under any employment contract or collective bargaining agreement.(51)

If the State Personnel Board determines that there is a reasonable basis for an alleged violation, or finds an actual violation, of the anti-retaliation provision, it must transmit a copy of the investigative report to the State Auditor. All working papers pertaining to the investigative report must be made available under subpoena in a civil action brought pursuant to the relevant provision of state law.(52)

---

(48) *Ibid.*, s. 8547.8(c).

(49) *Ibid.*, s. 8547.8(d).

(50) *Ibid.*, s. 8547.8(e).

(51) *Ibid.*, s. 8547.8(f).

(52) *Ibid.*, s. 8547.9.

The Act also has separate anti-retaliatory provisions protecting employees of the University of California and California State University who report "protected disclosures" under the Act to designated university officers.(53)

B. Connecticut

In Connecticut, a provision in the law pertaining to state agencies stipulates that:

> (a) Any person having knowledge of any matter involving corruption, unethical practices, violation of state laws or regulations, mismanagement, gross waste of funds, abuse of authority or danger to the public safety occurring in any state department or agency, or any quasi-public agency, as defined in section 1-120, or any person having knowledge of any matter involving corruption, violation of state or federal laws or regulations, gross waste of funds, abuse of authority or danger to the public safety occurring in any large state contract, may transmit all facts and information in his possession concerning such matter to the Auditors of Public Accounts.(54)

The section further provides that the Auditors of Public Accounts shall review the matter and report their findings and any recommendations to the Attorney General, who must then make such investigations as he or she deems proper, being assisted by the auditors. The Attorney General has the power to summon witnesses, require the production of any necessary books, papers or other documents and administer oaths of witnesses. He or she is normally required to report his or her findings to the Governor or, in matters involving criminal activity, to the Chief State's Attorney. The Auditors of Public Accounts and the Attorney General must not disclose the identity of a person giving information without that person's consent, unless they determine that such disclosure is unavoidable during the course of the investigation.(55)

The relevant provision also states that no state officer or employee, no quasi-public agency officer or employee, no officer or employee of a large state contractor and no appointing authority shall take or threaten to take any personnel action against any state or quasi-public agency employee or any employee of a large state contractor in retaliation for such

---

(53) *Ibid.*, s. 8547.10 - 8547.12

(54) Connecticut General Statutes Annotated, s. 4-61dd(a).

(55) *Ibid.*

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

disclosure of information to the Auditors of Public Accounts or the Attorney General. An employee alleging that such action has been threatened or taken may, within 30 days of learning of the specific incident, file an appeal with the Employees' Review Board or, if he or she is covered by a collective bargaining contract, in accordance with the procedure it provides. An employee of a large state contractor who alleges that such action has been threatened or taken may, after exhausting all available administrative remedies, bring a civil action in accordance with section 31-51m(c).[56]

An employee found to have knowingly and maliciously made false charges under the above provision is subject to disciplinary action by his or her appointing authority up to and including dismissal. In the case of a state or quasi-public agency, such action is subject to appeal to the Employees' Review Board or, if the employee is included in a collective bargaining contract, the procedure it provides.[57]

On or before 1 September annually, the Auditors of Public Accounts must submit to the clerk of each House of the General Assembly a report stating the number of cases in which facts and information have been transmitted to the Auditors pursuant to the above provision during the preceding state fiscal year and how each has been disposed of.[58]

Each contract between a state or quasi-public agency and a large state contractor must provide for cases where an officer, employee or appointing authority of such a contractor takes or threatens to take any personnel action against any employee of the contractor in retaliation for having disclosed information to the Auditors of Public Accounts or the Attorney General under the above provision. The contractor is liable for a civil penalty of not more than $5,000 for each offence, up to a maximum of 20% of the value of the contract. Each violation is considered to be a separate and distinct offence and each calendar day on which the violation continues is deemed to be a separate and distinct offence. The executive head of the state or quasi-public agency may request the Attorney General to bring a civil action in the Superior Court for the Judicial District of Hartford to seek imposition and recovery of such civil penalty.[59]

---

(56) *Ibid.*, s. 4-61dd(b).

(57) *Ibid.*, s. 4-61dd(c).

(58) *Ibid.*, s. 4-61dd(d).

(59) *Ibid.*, s. 4-61dd(e).

Each large state contractor is required to post a notice of the above provisions relating to large state contractors in a conspicuous place where it is readily available for viewing by its employees.[60]

As used in the above provisions, "large state contract" means a contract of $5,000,000 or more, between an entity and a state or quasi-public agency, except for a contract for the construction, alteration or repair of any public building or public work. A "large state contractor" means an entity that has entered into a large state contract with a state or quasi-public agency.[61]

For purposes of the above provisions, the definition of "state officers and employees" is set out in s. 4-141 as follows:

> "state officers and employees" includes every person elected or appointed or employed in any office, position or post in the state government, whatever such person's title, classification or function and whether such person serves with or without remuneration or compensation, including judges of probate courts and employees of such courts. In addition to the foregoing, "state officers and employees" includes attorneys appointed as victim compensation commissioners, attorneys appointed by the Public Defenders Services Commission as public defenders, assistant public defenders or deputy assistant public defenders, and attorneys appointed by the court as special assistant public defenders, the Attorney General, the Deputy Attorney General and any associate attorney general or assistant attorney general, any other attorneys employed by any state agency, any commissioner of the Superior Court hearing small claims matters or acting as a fact-finder, arbitrator or magistrate or acting in any other quasi-judicial position, any person appointed to a committee established by law for the purpose of rendering services to the Judicial Department including, but not limited to the Legal Specialization Screening Committee, the State-Wide Grievance Committee, the Client Security Fund Committee, and the State Bar Examining Committee, any member of a multidisciplinary team established by the Commissioner of Children and Families pursuant to section 17a-106a, and any physicians or psychologists employed by any state agency. "State officers and employees" shall not include any medical or dental intern, resident or fellow of the University of Connecticut when (1) the intern, resident or fellow is assigned to a hospital affiliated with the university through an integrated residency program and (2) such hospital provides protection against professional liability

---

(60) *Ibid.*, s. 4-61dd(f).

(61) *Ibid.*, s. 4-61dd(g).

> claims in an amount and manner equivalent to that provided by the hospital to its full-time physician employees.

As well, for purposes of the above provisions, a "quasi-public agency" is defined in s. 1- 121 as follows:

> "Quasi-public agency" means the Connecticut Development Authority, Connecticut Innovations Incorporated, Connecticut Health and Educational Facilities Authority, Connecticut Higher Education Supplemental Loan Authority, Connecticut Housing Finance Authority, Connecticut Housing Authority, Connecticut Resources Recovery Authority, Connecticut Hazardous Waste Management Service, Connecticut Coastline Port Authority, Capital City Economic Development Authority and Connecticut Lottery Corporation.

In a provision in Connecticut's labour law, protection is provided for both private and public sector workers as follows:

> (b) No employer shall discharge, discipline or otherwise penalize any employee because the employee, or a person acting on behalf of the employee, reports, verbally or in writing, a violation or a suspected violation of any state or federal law or regulation or any municipal ordinance or regulation to a public body, or because an employee is requested by a public body to participate in an investigation, hearing or inquiry held by that public body, or a court action. No municipal employer shall discharge, discipline or otherwise penalize any employee because the employee, or a person acting on behalf of the employee, reports, verbally or in writing, to a public body concerning the unethical practices, mismanagement or abuse of authority by such employer. The provisions of this subsection shall not be applicable when the employee knows that such report is false.[62]

A "person" is defined as one or more individuals, partnerships, associations, corporations, business trusts, legal representatives or any organized group of persons.[63] An "employer" is defined as a person engaged in business who has employees, including the state and any political subdivision of the state.[64] An "employee" is defined as a person engaged in service to an

---

(62) *Ibid.*, s. 31-51m(b).

(63) *Ibid.*, s. 31-51m(a)(1).

(64) *Ibid.*, s. 31-51m(a)(2).

employer in a business of his or her employer.[65] The term "public body" has the following meaning:

> (A) any public agency, as defined in subsection (1) of section 1-200, or any employee, member or officer thereof, or (B) any federal agency or any employee, member or officer thereof.[66]

"Public agency," as referred to above, is defined in s. 1-200 as follows:

> "Public agency" or "agency" means any executive, administrative or legislative office of the state or any political subdivision of the state and any state or town agency, any department, institution, bureau, board, commission, authority or official of the state or of any city, town, borough, municipal corporation, school district, regional district or other district or other political subdivision of the state, including any committee of, or created by, any such office, subdivision, agency, department, institution, bureau, board, commission, authority or official, and also includes any judicial office, official or body or committee thereof but only in respect to its or their administrative functions.

Another provision of Connecticut's labour law states that an employee who is discharged, disciplined or otherwise penalized by his or her employer in violation of the anti-retaliatory provision cited above, may, after exhausting all available administrative remedies, bring a civil action, within a specified time, for the reinstatement of his or her previous job, payment of back wages and reestablishment of employee benefits lost through such violation. This will be done in the superior court for the judicial district where the violation is alleged to have occurred or where the employer has its principal office.[67]

An employee found to have knowingly made a false report is subject to disciplinary action by the employer up to and including dismissal.[68]

The above provision is not to be construed to diminish or impair the rights of a person under any collective agreement.[69]

---

(65) *Ibid.*, s. 31-51m(a)(3).

(66) *Ibid.*, s. 31-51m(a)(4).

(67) *Ibid.*, s. 31-51m(c).

(68) *Ibid.*

(69) *Ibid.*, s. 31-51m(d).

C. New Jersey

In New Jersey, employees who blow the whistle, whether in the public or private sector, are protected from retaliatory action by the same statutory provisions in the *Conscientious Employee Protection Act*.[70]

The relevant provision states:

> An employer shall not take any retaliatory action against an employee because the employee does any of the following:
>
> a. Discloses, or threatens to disclose, to a supervisor or to a public body an activity, policy or practice of the employer or another employer with whom there is a business relationship, that the employee reasonably believes is in violation of a law, or a rule or regulation promulgated pursuant to law, or, in the case of an employee who is a licensed or certified health care professional, reasonably believes constitutes improper quality of patient care;
>
> b. Provides information to, or testifies before, any public body conducting an investigation, hearing or inquiry into any violation of law, or a rule or regulation promulgated pursuant to law by the employer or another employer with whom there is a business relationship, or, in the case of an employee who is a licensed or certified health care professional, provides information to, or testifies before, any public body conducting an investigation, hearing or inquiry into the quality of health care; or
>
> c. Objects to, or refuses to participate in, any activity, policy or practice which the employee reasonably believes:
> (1) is in violation of a law, or a rule or regulation promulgated pursuant to law or, if the employee is a licensed or certified health care professional, constitutes improper quality of patient care;
> (2) is fraudulent or criminal; or
> (3) is incompatible with a clear mandate of public policy concerning the public health, safety or welfare or protection of the environment.[71]

For purposes of the Act, the following definitions are relevant:

> a. "Employer" means any individual, partnership, association, corporation or any person or group of persons acting directly or

(70) New Jersey Statutes Annotated, Title 34, ss. 34:19-1 to 34:19-8.

(71) *Ibid.*, s. 34:19-3.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

indirectly on behalf of or in the interest of an employer with the employer's consent and shall include all branches of State Government, or the several counties and municipalities thereof, or any other political subdivision of the State, or a school district, or any special district, or any authority, commission, or board or any other agency or instrumentality thereof.

b. "Employee" means any individual who performs services for and under the control and direction of an employer for wages or other remuneration.

c. "Public body" means:

(1) the United States Congress, and State legislature, or any popularly-elected local governmental body, or any member or employee thereof;

(2) any federal, State, or local judiciary, or any member or employee thereof, or any grand or petit jury;

(3) any federal, State, or local regulatory, administrative, or public agency or authority, or instrumentality thereof;

(4) any federal, State, or local law enforcement agency, prosecutorial office, or police or peace officer;

(5) any federal, State, or local department of an executive branch or government; or

(6) any division, board, bureau, office, committee, or commission of any of the public bodies described in the above paragraphs of this subsection.

d. "Supervisor" means any individual with an employer's organization who has the authority to direct and control the work performance of the affected employee, who has authority to take corrective action regarding the violation of the law, rule or regulation of which the employee complains, or who has been designated by the employer on the notice required under section 7 of this Act.

e. "Retaliatory action" means the discharge, suspension or demotion of an employee, or other adverse employment action taken against an employee in the terms and conditions of employment.

f. "Improper quality of patient care" means, with respect to patient care, any practice, procedure, action or failure to act of an employer that is a health care provider which violates any law or any rule, regulation or declaratory ruling adopted pursuant to law, or any professional code of ethics.[72]

---

(72) *Ibid.*, s. 34: 19-2.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

The Act states that protection against retaliatory action for disclosure to a public body must not apply to an employee unless the employee has first brought the relevant activity, policy or practice to the attention of a supervisor by written notice and has afforded the employer a reasonable opportunity to correct the activity, policy or practice. Under the Act, where the situation is urgent, such disclosure to the supervisor would not be required if the employee was reasonably certain that the activity, policy or practice was known to one or more supervisors or if the employee reasonably feared physical harm as a result of the disclosure.(73)

If any of the provisions of the Act are violated, an aggrieved employee or former employee may institute a civil action in a court of competent jurisdiction, within one year. Upon the application of any party, a jury trial must be directed to try the validity of any claim under the Act specified in the suit. All remedies available in common law tort actions are available to prevailing plaintiffs and are in addition to any legal or equitable relief provided by the above Act or any other statute. The court may also order:

a. An injunction to restrain continued violation of this Act;

b. The reinstatement of the employee to the same position held before the retaliatory action, or to an equivalent position;

c. The reinstatement of full fringe benefits and seniority rights;

d. The compensation for lost wages, benefits and other remuneration;

e. The payment by the employer of reasonable costs, and attorney's fees;

f. Punitive damages; or

g. An assessment of a civil fine of not more than $1,000.00 for the first violation of the Act and not more than $5,000.00 for each subsequent violation, which shall be paid to the State Treasurer for deposit in the General Fund.(74)

---

(73) *Ibid.*, s. 34:19-4.

(74) *Ibid.*, s. 34:19-5.

A court may award reasonable attorney's fees and court costs to an employer if it determines that an action brought by an employee under the Act was without basis in law or in fact.(75)

Another provision requires that the employer conspicuously display notices of its employees' protections and obligations under the Act, and use other appropriate means to keep its employees informed. Each posted notice must include the name of the person(s) designated by the employer to receive written notifications pursuant to the Act.(76)

Finally, the Act stipulates that nothing in it shall be deemed to diminish the rights, privileges or remedies of any employee under any other federal or State law or regulation or under any collective bargaining agreement or employment contract, except that the institution of an action in accordance with the Act shall be deemed a waiver of the rights and remedies available under any other contract, collective bargaining agreement, State law, rule or regulation or under the common law.(77)

D. New York

In New York State, the relevant legislative provision protecting public sector whistleblowers states as follows in paragraph (a):

> (a) A public employer shall not dismiss or take other disciplinary or other adverse personnel action against a public employee regarding the employee's employment because the employee discloses to a governmental body information: (i) regarding a violation of a law, rule or regulation which violation creates and presents a substantial and specific danger to the public health or safety; or (ii) which the employee reasonably believes to be true and reasonably believes constitutes an improper governmental action. "Improper governmental action" shall mean any action by a public employer or employee, or an agent of such employer or employee, which is undertaken in the performance of such agent's official duties, whether or not such action is within the scope of his employment, and which is in violation of any federal, state or local law, rule or regulation.(78)

---

(75) *Ibid.*, s. 34:19-6.

(76) *Ibid.*, s. 34:19.7.

(77) *Ibid.*, s. 34:19.8.

(78) New York Consolidated Laws Service, Civil Service Law, s. 75-b(2)(a).

Paragraph (b) of the same provision states that, prior to disclosing information pursuant to paragraph (a), an employee must have mad a good effort to provide the appointing authority with the information and to have given it a reasonable time to take appropriate action unless there is imminent and serious danger to public health or safety. An employee who acts pursuant to paragraph (b) is deemed to have disclosed information to a governmental body under paragraph (a).

The following are the relevant definitions for purposes of the above provision:

> 1. For the purposes of this section, the term:
>
> (a) "Public employer" or "employer" shall mean (i) the State of New York, (ii) a county, city, town, village or any other political subdivision or civil division of the state, (iii) a school district or any governmental entity operating a public school, college or university, (iv) a public improvement or special district, (v) a public authority, commission or public benefit corporation, or (vi) any other public corporation, agency, instrumentality or unit of government which exercises governmental power under the laws of the state.
>
> (b) "Public employee" or "employee" shall mean any person holding a position by appointment or employment in the service of a public employer except judges or justices of the unified court system and members of the legislature.
>
> (c) "Governmental body" shall mean (i) an officer, employee, agency, department, division, bureau, board, commission, council, authority or other body of a public employer, (ii) employee, committee, member, or commission of the legislative branch of government, (iii) a representative, member or employee of a legislative body of a county, town, village or any other political subdivision or civil division of the state, (iv) a law enforcement agency or any member or employee of law enforcement agency, or (v) the judiciary or any employee of the judiciary.
>
> (d) "Personnel action" shall mean an action affecting compensation, appointment, promotion, transfer, assignment, reassignment, reinstatement or evaluation of performance.[79]

An employee subject to dismissal or other disciplinary action under a final and binding arbitration provision, or other disciplinary procedure in a collectively negotiated

---

(79) *Ibid.*, s. 75-b(1).

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

agreement, or under provision of New York State or local law, may assert as a defence before the designated arbitrator or hearing officer that he or she reasonably believes the disciplinary action would not have been taken but for the whistleblowing. The merits of this argument must be determined as part of the arbitration award or hearing officer decision. If there is a finding that the disciplinary action was based solely on employer violation of the anti-retaliation provision, the arbitrator or hearing officer must dismiss or recommend dismissal of the disciplinary proceeding. If appropriate, the employee will be reinstated with back pay, or, in the case of an arbitration procedure, may take other action permitted in the collective agreement.(80)

An employee whose collective agreement prohibits the employer from taking adverse retaliatory personnel actions and provides for a final and binding arbitration to resolve alleged violations of such provisions, may assert before the arbitrator that he or she reasonably believes that the action would not have been taken but for the whistleblowing. If the arbitrator determines the adverse personnel action was based on a violation by the employer of the anti-retaliatory provision, he or she may take such remedial action as is permitted by the collective agreement.(81) Where an employee is not subject to the above provision, he or she may commence an action in a court of competent jurisdiction under specified terms and conditions.(82)

Finally, the legislation provides that nothing in these provisions shall diminish or impair the rights of a public employee or employer under any law, rule, regulation or collective agreement or prohibit any personnel action that would have been taken regardless of the disclosure of information.(83)

---

(80) *Ibid.*, s. 75-b(3)(a).

(81) *Ibid.*, s. 75-b(3)(b).

(82) *Ibid.*, s. 75-b(3)(c).

(83) *Ibid.*, s. 75-b(4).

Étude générale BP-209F

LA PROTECTION ACCORDÉE PAR LA LOI AMÉRICAINE AUX DÉNONCIATEURS DANS LE SECTEUR PUBLIC

David Johansen
Division du droit et du gouvernement

Avril 1989
Révisé en mai 2000

Bibliothèque du Parlement
Library of Parliament

Direction de la recherche parlementaire

La Direction de la recherche parlementaire de la Bibliothèque du Parlement travaille exclusivement pour le Parlement, effectuant des recherches et fournissant des informations aux parlementaires et aux comités du Sénat et de la Chambre des communes. Entre autres services non partisans, elle assure la rédaction de rapports, de documents de travail et de bulletins d'actualité. Les attachés de recherche peuvent en outre donner des consultations dans leurs domaines de compétence.

THIS DOCUMENT IS ALSO PUBLISHED IN ENGLISH

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

TABLE DES MATIÈRES

Page

INTRODUCTION 1

PROTECTION EN VERTU DES LOIS FÉDÉRALES AMÉRICAINES 1
A. Exemples de dispositions légales spécifiques interdisant les représailles 1
B. *Civil Service Reform Act of 1978* 3

EXEMPLES DE MESURES LÉGISLATIVES AUX ÉTATS-UNIS 9
A. Californie 10
B. Connecticut 16
C. New Jersey 21
D. New York 25

CANADA
LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

LA PROTECTION ACCORDÉE PAR LA LOI AMÉRICAINE AUX DÉNONCIATEURS DANS LE SECTEUR PUBLIC

INTRODUCTION

Depuis une vingtaine d'années, on réclame avec de plus en plus de force aux États-Unis une protection légale pour les employés qui agissent dans l'intérêt général en rendant publique la conduite de leurs employeurs lorsque celle-ci viole la loi ou les règlements existants, ou est contraire d'une autre façon à l'intérêt public. Un certain nombre de lois ont été adoptées au niveau fédéral et dans divers États afin d'encourager les employés à dénoncer ce type de comportement. Certaines lois offrent une protection générale contre les représailles aux employés qui font ces révélations, tandis que d'autres lois, plus spécifiques, protègent les employés qui exercent les droits particuliers qu'elles confèrent.

Le présent document ne porte que sur la protection légale accordée aux employés de la Fonction publique américaine qui dénoncent les méfaits commis par l'employeur à l'échelon fédéral et dans les États de la Californie, du Connecticut, du New Jersey et de New York.

PROTECTION EN VERTU DES LOIS FÉDÉRALES AMÉRICAINES

A. Exemples de dispositions légales spécifiques interdisant les représailles

Un certain nombre de lois fédérales américaines qui confèrent des droits aux employés et leur imposent des obligations, les protègent contre les congédiements ou les mesures disciplinaires lorsque ces employés dénoncent, dans le cadre de l'exercice de ces droits

ou de l'acquittement de ces obligations, des méfaits dont leur employeur est l'auteur. Ces dispositions de protection visent les employés des secteurs public et privé.

Ces dispositions se retrouvent surtout dans les lois fédérales régissant l'emploi. Elles interdisent habituellement la prise de mesures de représailles contre les employés qui se plaignent à un organisme public désigné parce que leur employeur a violé leurs droits légaux (en ce qui touche par exemple au maintien d'un milieu de travail sécuritaire ou au paiement du salaire minimum), ou encore contre les employés qui réclament une prestation légale (comme les indemnités relatives aux accidents du travail). À titre d'exemples, mentionnons les dispositions relatives aux dénonciateurs contenues dans les lois suivantes : *Occupational Safety and Health Act*[1] (loi sur l'hygiène et la sécurité au travail), *Fair Labour Standards Act*[2] (loi sur l'équité en matière d'emploi) et *Age Discrimination in Employment Act*[3] (loi sur la discrimination fondée sur l'âge dans le domaine de l'emploi).

En général, ces dispositions de protection prévoient que l'employé qui a été victime de mesures de représailles retrouvera son emploi et sera compensé pour les pertes de salaire et d'ancienneté. Certaines de ces dispositions prévoient aussi l'imposition de sanctions civiles, notamment l'obligation d'assumer les frais légaux de l'employé et, s'il y a lieu, le versement de dommages-intérêts exemplaires.

Un certain nombre d'autres lois fédérales spécifiques comportent aussi des dispositions de protection. Par exemple, on les retrouve habituellement dans les lois sur l'environnement comme la *Toxic Substances Control Act*[4] (loi sur les substances toxiques), la *Water Pollution Control Act*[5] (loi sur la pollution de l'eau), la *Clean Air Act*[6] (loi sur la pollution atmosphérique) et elles visent à protéger les employés des secteurs public et privé qui dévoilent des infractions possibles à ces lois sur l'environnement. Les dispositions pertinentes de ces lois sont pratiquement toutes identiques et prévoient la tenue d'une enquête administrative et d'audiences sous la responsabilité du ministère américain du Travail. Les réparations peuvent

---

(1) 29 U.S.C.A., par. 660(c).

(2) 29 U.S.C.A., art. 215-216.

(3) 29 U.S.C.A., 623(d) et 631(a).

(4) 15 U.S.C.A., art. 2622.

(5) 33 U.S.C.A., art. 1367.

(6) 42 U.S.C.A., art. 7622.

comprendre la réintégration de l'employé visé, un salaire rétroactif, des dommages-intérêts compensatoires, et les frais d'avocat. Certaines de ces lois prévoient aussi le versement de dommages-intérêts exemplaires.

B. *Civil Service Reform Act of 1978*

Bien que les dispositions légales susmentionnées offrent une certaine protection aux dénonciateurs des secteurs public et privé américains, cette protection se limite habituellement au dévoilement de renseignements concernant des cas précis de violation dans les domaines particuliers visés par les lois, par exemple les normes du travail, les relations de travail, la santé et la sécurité au travail, l'indemnisation des accidents du travail et les questions environnementales. Les employés du secteur public fédéral qui ont dénoncé ou qui désirent dénoncer des fautes de l'administration sont bien mieux protégés par les dispositions de la *Civil Service Reform Act of 1978*[7] (loi de 1978 sur la réforme de la Fonction publique), ci-après appelée la CSRA.

En vertu de la CSRA, un fonctionnaire fédéral qui croit être victime de mesures de représailles parce qu'il a dénoncé des fautes graves de ses employeurs peut chercher à obtenir réparation de différentes manières. Lorsque ces mesures de représailles ont été importantes, par exemple quand l'employé a été congédié ou rétrogradé, celui-ci peut tout d'abord interjeter directement appel auprès du *Merit Systems Protection Board* (commission de protection du régime du mérite) qui a été créé par cette loi en alléguant « qu'une mesure de personnel interdite » a été prise en représailles pour sa dénonciation d'un méfait[8]. Ensuite, l'employé soumis à une convention collective peut avoir le droit d'invoquer la CSRA pour se défendre contre des mesures disciplinaires prises à son endroit dans le cadre du processus de règlement des griefs négociés[9].

---

(7) La Loi figure dans 5 U.S.C.A., art. 1201-1222, et 2302. Des parties du résumé de la loi qui suit sont fondées sur la discussion qui se trouve aux pages 235 à 242 du document suivant : Commission de réforme du droit de l'Ontario, *Report on Political Activity, Public Comment and Disclosure by Crown Employees*, 1987.

(8) 5 U.S.C.A., art. 7701. Un tel appel peut aussi être interjeté pour d'autres types de « mesures de personnel interdites » comme la discrimination fondée sur l'âge, la race ou le sexe (alinéa 2302(b)1)).

(9) La protection des dénonciateurs peut être garantie par contrat. De nombreuses conventions collectives régissant les employés de la Fonction publique fédérale incorporent par renvoi les mesures de protection prévues par la CSRA et les incluent donc ainsi dans la convention collective. D'autres conventions collectives reproduisent le texte précis de la disposition de protection contenue dans la CSRA (voir 5 U.S.C.A., alinéa 2302(b)8)).

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Enfin, l'employé peut aussi déposer une plainte auprès de l'Office of Special Counsel (OSC) (bureau du conseiller spécial) qui est aussi créé par la CSRA et qui a le pouvoir d'instruire la plainte et de prendre les mesures correctrices voulues[10].

En plus d'accorder une protection rétroactive aux employés qui ont fait l'objet de mesures de représailles, la CSRA crée aussi un mécanisme permettant aux éventuels dénonciateurs de révéler ces renseignements à l'OSC d'une manière anonyme et de s'assurer ainsi que cette information est portée à l'attention des autorités compétentes. Cette procédure s'adresse aux personnes qui pourraient autrement hésiter à dévoiler des renseignements par crainte de représailles.

Il faut souligner que la CSRA n'accorde pas une protection à tous les fonctionnaires fédéraux. En effet, cette loi ne vise pas les postes suivants :

> i) les postes qui ne sont pas dotés par voie de concours parce que leurs fonctions sont de nature confidentielle ou concernent l'établissement des politiques publiques;
>
> ii) tout poste qui est exclu de la portée de cet article par le Président parce que ce dernier juge qu'il est nécessaire et justifié de procéder ainsi afin de garantir une administration publique de bonne qualité[11].

De plus, cette loi ne vise pas :

> i) les sociétés d'État sauf dans le cas d'une pratique interdite en matière de gestion du personnel, conformément à 5 U.S.C.A., alinéa 2302(b)(8);
>
> ii) le Federal Bureau of Investigation (FBI), la Central Intelligence Agency (CIA), la Defense Intelligence Agency (service du renseignement militaire), la National Imagery Mapping Agency, la National Security Agency (le service de la sécurité nationale), et tout autre organisme ou service de l'Exécutif dont le Président juge que la fonction principale est de s'occuper d'activités d'espionnage ou de contre-espionnage; ou
>
> iii) Le General Accounting Office (service de la comptabilité nationale)[12].

---

(10) 5 U.S.C.A., art. 1212.

(11) 5 U.S.C.A., sous-alinéa 2302(a)2)(B).

(12) 5 U.S.C.A., sous-alinéa 2302(a)2)(C).

La Loi interdit la prise de toute mesure de représailles à l'endroit d'un employé qui a dénoncé des renseignements parce qu'il avait de bonnes raisons de croire qu'il était en présence :

> i) d'une violation d'une loi, d'une règle ou d'un règlement; ou
>
> ii) d'une grossière erreur de gestion, d'un gaspillage éhonté d'argent, d'abus de pouvoir, ou d'un danger grave ou précis pour la santé ou la sécurité publique[13].

Par « mesure de représailles », on entend toute forme de « mesure de gestion du personnel », laquelle est définie en des termes vagues dans la Loi et inclut des choses comme les congédiements, les évaluations du rendement, des décisions concernant les prestations et les primes, et « tout autre changement important dans les fonctions, responsabilités ou conditions de travail »[14].

En vertu de cette disposition, les dénonciateurs sont protégés indépendamment de la personne à laquelle les renseignements sont révélés, sauf dans certains cas spécifiés. La Loi permet à un employé de divulguer publiquement une faute pourvu que « cette dénonciation ne soit pas interdite de façon précise par la loi » ou « qu'un décret de l'Exécutif ne précise pas qu'il faille garder ces renseignements secrets dans l'intérêt de la sécurité nationale ou pour la conduite des affaires étrangères »[15].

La Loi permet que les méfaits dont le gouvernement est l'auteur et qui tombent dans l'une ou l'autre de ces catégories confidentielles soient révélées à l'OSC, à l'inspecteur général d'un organisme (« agency »)[16], ou à un autre employé désigné par le responsable de l'organisme chargé de recevoir ces révélations[17].

---

(13) 5 U.S.C.A., alinéa 2302(b)8).

(14) 5 U.S.C.A., sous-alinéa 2302(a)2)A).

(15) 5 U.S.C.C., sous-alinéa 2302(b)8)(A).

(16) En vertu de l'*Inspector General Act of 1978* (loi de 1978 sur l'inspecteur général), P.L. 95-492, 92 Stat. 1101 (1978) dans sa version modifiée, le Congrès a créé un mécanisme prévoyant l'établissement d'un poste « d'inspecteur général » au sein de chaque organisme gouvernemental. Cette personne sera chargée de mener des enquêtes internes à la suite des plaintes et allégations faites par les employés de l'organisme en question.

(17) 5 U.S.C.A., sous-alinéa 2302 (b)8)(B).

À la suite de l'adoption d'importantes modifications à la CSRA, en 1989, l'OSC est devenu un organisme indépendant du MSPB (commission de protection du régime du mérite) dont il constituait auparavant une composante indépendante. Ses trois principales responsabilités demeurent toutefois :

> 1) l'étude des allégations relatives à des activités interdites par les lois, règles ou règlements régissant la Fonction publique, principalement des allégations concernant les méthodes de gestion du personnel interdites définies dans la CSRA, de même que la prise des mesures disciplinaires ou correctives qui s'imposent;
>
> 2) la création d'une filière sécuritaire permettant aux employés de faire des allégations relatives à des cas de gaspillage, à des fraudes, à des erreurs de gestion, à des actes illégaux, à des abus de pouvoirs, ou à des dangers graves et précis pour la santé et la sécurité publiques, sans crainte de représailles ou sans que leur nom ne soit divulgué, sauf lorsqu'ils y consentent; et
>
> 3) l'application de la *Hatch Act* (loi visant à protéger les fonctionnaires des pressions politiques), qui limite les activités politiques partisanes des fonctionnaires[(18)].

Les cas de dénonciation de méfaits ne constituent qu'une petite partie des questions qui sont soumises au bureau du conseiller spécial.

La CSRA oblige le conseiller spécial à ne pas révéler le nom d'un fonctionnaire fédéral qui dénonce un méfait, à moins que l'employé consente à dévoiler son identité ou « à moins que le dévoilement de l'identité du dénonciateur ne soit nécessaire en raison de la menace d'un danger pour la santé ou la sécurité publiques, ou de l'imminence d'une infraction criminelle »[(19)]. Avant les modifications de 1989, la Loi prévoyait que l'identité du dénonciateur ne pouvait être révélée sans son consentement à moins que le conseiller spécial juge que le dévoilement de son identité était « nécessaire pour lui permettre de remplir ses fonctions ». On a apparemment jugé que le maintien de cette disposition aurait pu gravement miner les efforts déployés afin d'encourager les employés à divulguer les méfaits. Il serait irréaliste de penser que

---

(18) « Report of the Office of the Comptroller General », dans *Hearings before the Subcommittee on Civil Service of the Committee on Post Office and Civil Service*, Chambre des représentants, 1re session, 99e congrès (1985), série no 99-19, p. 30-31, cité dans : Commission de réforme du droit de l'Ontario, *Report on Political Activity, Public Comment and Disclosure by Crown Employees*, 1986, p. 238.

(19) 5 U.S.C.A., par. 1213(h).

des employés fourniront volontairement des renseignements s'ils risquent de voir leurs noms être dévoilés et de faire l'objet de mesures de représailles.

Après avoir reçu ce type de renseignements d'un employé fédéral, le conseiller spécial doit déterminer s'il y a de bonnes chances que cette information permette de dénoncer une infraction à une loi, à une règle ou à un règlement, un gaspillage éhonté d'argent, un abus de pouvoir, ou un danger grave et précis pour la santé et la sécurité publiques. S'il juge que c'est le cas, ces renseignements doivent être rapidement transmis au responsable de l'organisme visé, qui doit mener une enquête à ce sujet et présenter un rapport écrit concernant ce prétendu méfait dans un délai prescrit[20].

Le rapport écrit doit être passé en revue et signé par le responsable de l'organisme concerné, et doit comprendre les renseignements suivants :

1) un résumé des renseignements qui ont permis d'ouvrir l'enquête;

2) une description de la façon dont l'enquête a été menée;

3) un résumé des preuves rassemblées grâce à l'enquête;

4) une liste des violations réelles ou apparentes des lois, règles ou règlements; et

5) une description de toutes les mesures correctrices prises ou prévues à la suite de l'enquête, telles que :
(A) des changements dans les règles, règlements ou méthodes de l'organisme;
(B) la réparation des torts causés à un employé;
(C) des mesures disciplinaires à l'égard d'un employé;
(D) la transmission au procureur général de toute preuve d'infraction criminelle[21].

L'organisme n'est toutefois pas autorisé à dévoiler des renseignements dont la dénonciation est interdite de façon précise par « toute autre disposition d'une loi » ou qu'un décret de l'Exécutif ordonne précisément de garder ces renseignements secrets dans l'intérêt de la sécurité nationale ou pour la conduite des affaires étrangères[22].

---

(20) 5 U.S.C.A., alinéa 1213(c)1).

(21) 5 U.S.C.A., par. 1213(d).

(22) 5 U.S.C.A., par. 1213(i).

Le rapport de l'organisme doit être transmis au conseiller spécial, qui doit à son tour en faire tenir copie au dénonciateur-plaignant, à moins qu'il ne contienne une preuve d'une infraction criminelle qui a été envoyé au procureur général[23]. Le plaignant peut aussi présenter au conseiller spécial ses commentaires sur le rapport de l'organisme à l'intérieur d'un délai prescrit[24]. Le conseiller spécial doit étudier le rapport de l'organisme et déterminer si les conclusions du responsable de l'organisme semblent raisonnables et si le rapport contient les renseignements requis susmentionnés[25]. Le conseiller spécial doit ensuite transmettre le rapport, tous les commentaires formulés par le plaignant et tous les commentaires ou recommandations pertinents du conseiller spécial au Président et aux comités du Congrès dont relève l'organisme visé[26].

Si le responsable de l'organisme ne présente pas un rapport dans le délai prescrit, le conseiller spécial doit alors transmettre au Président et aux comités du Congrès dont relève l'organisme visé, les renseignements envoyés au responsable de l'organisme et joindre une déclaration indiquant que le responsable de l'organisme n'a pas présenté le rapport requis[27].

Le conseiller spécial doit tenir une liste des questions autres que criminelles qui ont été soumises aux responsables d'organismes et des rapports présentés par ces derniers, de même que permettre au public d'avoir accès à cette liste[28]. Il doit aussi s'assurer que cette liste publique ne contient pas de renseignements dont la publication est interdite par la loi ou par un décret de l'Exécutif[29].

Lorsque le conseiller spécial détermine qu'il y a de bonnes raisons de croire que des représailles interdites ont été prises ou sont sur le point de l'être et que cette situation nécessite des mesures correctrices, il doit le signaler au MSPB (commission de protection du régime du mérite), à l'organisme concerné et à l'Office of Personnel Management (bureau de la gestion du personnel) et leur faire part de ses conclusions ou recommandations. Il peut aussi en informer le Président et

---

(23) 5 U.S.C.A., alinéa 1213(e)1).

(24) *Ibid.*

(25) 5 U.S.C.A., alinéa 1213(e)2).

(26) 5 U.S.C.A., alinéa 1213(e)3).

(27) 5 U.S.C.A., alinéa 1213(e)4).

(28) 5 U.S.C.A., par. 1219(a).

(29) 5 U.S.C.A., par. 1219(b).

lui transmettre ses conclusions et recommandations. Dans son rapport, le conseiller spécial peut inclure les mesures correctrices recommandées[30]. Si l'organisme concerné n'a pas pris les mesures correctrices voulues après une période de temps raisonnable, le conseiller spécial peut demander au MSPB de s'en charger[31].

Les modifications de 1989 facilitent la tâche aux dénonciateurs dans la Fonction publique fédérale américaine (ou au conseiller spécial agissant en leur nom) lorsque vient le temps de prouver que des mesures de représailles ont été prises à l'endroit d'un dénonciateur. Ainsi, la loi diminue le fardeau de la preuve pour les dénonciateurs dans la Fonction publique fédérale tout en l'augmentant pour les organismes fédéraux qui doivent défendre leurs décisions en matière de gestion du personnel. Le fonctionnaire fédéral doit démontrer par des preuves prépondérantes que la dénonciation du méfait a constitué un facteur qui a contribué à la prise de mesures de représailles à son endroit[32]. Cette exigence vise précisément à écarter la jurisprudence qui exigeait qu'un dénonciateur cherchant à obtenir réparation prouve que son geste avait constitué un facteur « important, incitatif, appréciable ou prédominant » dans la décision de son employeur. Si le dénonciateur prouve que le dévoilement du méfait a constitué un facteur qui a contribué à la prise de ces mesures de représailles, l'organisme devra démontrer par des « preuves claires et convaincantes » que les mêmes mesures auraient été prises si le méfait n'avait pas été révélé[33]. La notion de « preuves claires et convaincantes » constitue une plus grande exigence que la notion de « preuves prépondérantes » qui a déjà été utilisée et qui s'applique dans la plupart des causes civiles soumises aux tribunaux américains.

EXEMPLES DE MESURES LÉGISLATIVES AUX ÉTATS-UNIS

À l'échelon des États, tout comme à l'échelon fédéral, un certain nombre de lois spécifiques, principalement celles touchant à l'emploi ou à l'environnement, protègent les employés qui y sont assujettis et qui se plaignent à une autorité publique de manquements aux obligations légales de leurs employeurs. En outre, au moins 35 États ont aussi adopté des

---

(30) 5 U.S.C.A., sous-alinéa 1214(b)2)(B).

(31) 5 U.S.C.A., sous-alinéa 1214(b)2)(C).

(32) 5 U.S.C.A., alinéa 1221(e)1).

(33) 5 U.S.C.A., alinéa 1221(e)2).

mesures plus vastes conçues pour protéger les employés du secteur public en général; certains de ces textes législatifs protègent également les employés du secteur privé[34].

Les dispositions législatives qui protègent les dénonciateurs dans le secteur public dans les États de la Californie, du Connecticut, du New Jersey et de New York sont étudiées ci-dessous à titre d'exemples.

A. Californie

En Californie, les employés de l'État qui signalent des activités gouvernementales répréhensibles sont protégés contre les représailles de leurs supérieurs par les dispositions de la *California Whistleblowing Protection Act* (loi sur la protection des dénonciateurs)[35]

Cette loi énonce ce qui suit :

> L'Assemblée déclare que les employés de l'État doivent être libres de divulguer sans crainte de représailles le gaspillage, la fraude, l'abus de pouvoir, les violations de la loi ou les menaces à la santé publique. L'Assemblée déclare en outre que les fonctionnaires donnent le meilleur service possible à la population lorsqu'ils font preuve d'une franchise et d'une honnêteté sans réserve dans la conduite des affaires publiques[36].

Pour l'application de la loi, les définitions suivantes s'appliquent :

> (a) « Employé » désigne une personne nommée par le gouverneur ou qui est employée ou titulaire d'une charge dans un organisme public au sens de l'article 11000, y compris, pour l'application des articles 8547.3 à 8547.7 inclusivement, tout employé de l'Université de l'État de Californie.
>
> (b) « Activité gouvernementale répréhensible » signifie tout acte d'un organisme public ou d'un employé dans l'exercice de ses fonctions officielles, que cet acte fasse partie de ses attributions ou non, qui

---

(34) Pour de plus amples détails, voir par exemple : Daniel P. Westman, *The Law of Retaliatory Discharge*, Bureau of National Affairs Inc., Washington, 1991, chapitres 3 et 4. Les annexes 3 et 4 du livre résument les lois de l'État qui protègent les dénonciateurs dans les secteurs public et privé; Marcia Miceli et Janet P. Near, *Blowing the Whistle*, Lexington Books, 1992, tableau 6-2.

(35) West's Annotated California Codes (codification annotée de la Californie), Government Code, art. 8547-8547.12.

(36) *Ibid.*, art. 8547.1.

> 1) contrevient à une loi ou à un règlement fédéral ou de l'État, y compris mais sans y être limité, la corruption, le méfait, le vol de biens de l'État, la fraude, les malversations, la coercition, l'appropriation illicite, les poursuites malveillantes, l'usage abusif de la propriété de l'État et l'omission délibérée d'accomplir une tâche, ou 2) qui constitue un gaspillage de fonds ou est l'indice d'une grave erreur de conduite, d'incompétence ou d'inefficacité. Pour l'applicaton des articles 8547.4, 8547.5, 8547.10 et 8547.11, « activité gouvernementale répréhensible » comprend toute activité de l'Université de Californie ou d'un employé, y compris un membre de la direction ou du corps professoral, qui répond par ailleurs aux critères de cette subdivision.
>
> (c) « Personne » désigne un particulier, une société, un trust, une association, une administration locale ou d'État, ou encore un organisme ou intermédiaire d'un des éléments qui précèdent.
>
> (d) « Divulgation protégée » signifie toute communication faite de bonne foi qui révèle ou manifeste une intention de révéler des renseignements susceptibles de démontrer 1) une activité gouvernementale répréhensible ou 2) une situation pouvant gravement menacer la santé ou la sécurité des employés ou du public, si la divulgation ou l'intention de divulguer a pour objet de remédier à la situation en question.
>
> (e) « Ordre illégal » signifie une directive enjoignant de violer ou d'aider à violer une loi, une règle ou un règlement fédéral, d'État ou local, ou tout ordre enjoignant de travailler ou de faire travailler d'autres personnes dans des conditions qui outrepassent leurs attributions et qui auraient pour effet de menacer de façon excessive la santé ou la sécurité des employés ou du public.
>
> (f) « Organisme public » est défini à l'article 11000. L'expression « organisme public » englobe l'Université de Californie pour l'application des articles 8547.5 à 8547.7 inclusivement, et l'Université de l'État de Californie pour l'application des articles 8547.3 à 8547.7 inclusivement[37].

Dans l'article 11000 susmentionné, « organisme public » désigne de façon générale les éléments suivants : bureau d'État, fonctionnaire, département, division, service, conseil et commission.

---

(37) *Ibid.*, art. 8547.2.

En vertu d'une disposition de protection contre les représailles prévue dans cette loi,

> a) il est interdit à l'employé d'utiliser ou de chercher à utiliser directement ou indirectement ses pouvoirs officiels ou son influence pour intimider, menacer, contraindre ou cherche à intimider, à menacer, à contraindre ou à donner des ordres à quelqu'un afin de porter atteinte aux droits conférés par le présent article.
>
> b) aux fins de la disposition qui précède, les moyens d'utiliser des pouvoirs officiels ou de l'influence comprennent la promesse de procurer ou le fait de procurer des avantages, les menaces de représailles et les représailles effectives, le fait de prendre ou d'enjoindre quelqu'un de prendre, de recommander, de traiter ou d'approuver une mesure de personnel, dont la nomination, la promotion, la mutation, l'affectation, l'évaluation du rendement, la mise à pied, ou d'autres sanctions disciplinaires.
>
> c) tout employé qui contrevient à la disposition a) ci-dessus est passible de poursuites en dommages-intérêts intentées contre lui au civil par la partie lésée.
>
> d) aucune mesure prévue dans le présent article ne doit être interprétée comme une autorisation de divulguer des renseignements en contravention de la loi[38].

Le vérificateur de l'État applique la loi, mène des enquêtes et fait rapport sur les activités gouvernementales répréhensibles[39]. Lorsqu'il est saisi d'un cas précis d'activité gouvernementale répréhensible exercée par un employé ou par un organisme public, le vérificateur de l'État peut mener une enquête. L'identité de la personne dont provient l'information qui donne lieu à la vérification ne doit être communiquée à quiconque sans le consentement écrit de celle-ci, à moins que ce ne soit à un organisme d'application de la loi dans le cadre d'une enquête criminelle[40].

Au cours d'une vérification de contrôle, le vérificateur de l'État peut demander le concours d'un département, d'un organisme public ou d'un employé. Il est interdit de divulguer

---

(38) *Ibid.*, art. 8547.3.

(39) *Ibid.*, art. 8547.4.

(40) *Ibid.*, art. 8547.5.

ou de communiquer à quiconque sans le consentement du vérificateur de l'État tout renseignement qu'un département, organisme ou employé obtient du vérificateur de l'État par suite d'une telle demande ou au cours d'une enquête ultérieure(41).

Si le vérificateur de l'État juge qu'il y a lieu de croire qu'un employé ou un organisme public s'est livré à une activité gouvernementale répréhensible, il doit faire état de la nature et des particularités de cette activité au chef de l'organisme employeur ou à la personne habilitée à faire des nominations. Le cas échéant, le vérificateur de l'État doit aviser le procureur général, les comités d'orientation et toute autre autorité qu'à son avis il convient d'informer(42).

Le vérificateur de l'État ne possède pas de pouvoirs d'application. Lorsqu'il présente un rapport d'activité répréhensible présumée au chef de l'organisme employeur ou à la personne habilitée à faire des nominations, celui-ci ou celle-ci doit rendre compte au vérificateur de l'État de toute mesure prise pour donner suite au rapport. Le premier compte rendu doit être présenté au plus tard 30 jours après la présentation du rapport du vérificateur de l'État, et les autres, tous les mois par la suite, jusqu'à ce que la situation ait été corrigée(43).

Toutes les vérifications de contrôle doivent être confidentielles, mais le vérificateur de l'État peut néanmoins publier les rapports et les conclusions qu'il juge nécessaires pour servir les intérêts de l'État(44). Les dispositions ci-dessus ne limitent pas le pouvoir d'enquêter sur des questions de toute nature dont sont investis le procureur général et d'autres départements ou organismes publics(45).

La Loi prévoit en outre qu'un employé de l'État ou un candidat à un tel poste qui dépose une plainte écrite contre son surveillant, contre son gestionnaire ou contre la personne habilitée à faire des nominations, dans laquelle il prétend avoir fait l'objet de représailles, de menaces, de mesures de coercition ou d'autres actes irréguliers, effectifs ou présumés, qui sont interdits par la loi, peut également déposer devant le State Personnel Board (conseil du personnel de l'État) copie de sa plainte, à laquelle il aura joint une déclaration assermentée attestant que les motifs de plainte sont véridiques ou qu'il les considère comme tels, sous peine de parjure. La

---

(41) *Ibid.*, art. 8547.6.

(42) *Ibid.*, par. 8547.7(a).

(43) *Ibid.*, par. 8547.7(b).

(44) *Ibid.*, par. 8547.7(c).

(45) *Ibid.*, par. 8547.7(d).

plainte, si elle est déposée devant le conseil, doit l'être dans les 12 mois suivant le moment où a été posé le plus récent acte constituant les représailles présumées[46].

Une personne qui use délibérément de représailles, profère des menaces ou exerce des mesures de coercition ou toute autre action à l'endroit d'un employé de l'État ou d'un candidat à un tel poste parce qu'il a fait une divulgation protégée, est passible d'une amende maximale de 10 000 $ et d'une peine d'au plus une année dans la prison du comté. Tout fonctionnaire de l'État qui se comporte de la sorte doit être puni conformément au droit interne[47].

En plus de toutes les sanctions indiquées, cette personne s'expose à des poursuites en dommages-intérêts intentées contre elle par la partie lésée. La cour peut accorder des dommages-intérêts pour préjudice moral, s'il est démontré que la partie contrevenante a agi avec l'intention de nuire. Lorsqu'il a été établi qu'il y a responsabilité juridique, la partie lésée a en outre droit au remboursement d'honoraires d'avocat raisonnables conformément à ce que prévoit la loi. Elle ne peut cependant intenter aucune poursuite en dommages-intérêts si elle n'a pas d'abord déposé une plainte devant le conseil du personnel de l'État (comme cela a été mentionné plus haut) et si le conseil n'a rendu aucune décision dans le cadre d'une audience tenue en application de l'article 19683[48].

> La Loi dispose en outre que les dispositions qui précèdent n'ont pas pour but d'empêcher une personne habilitée à faire des nominations, un gestionnaire ou un surveillant de prendre ou de charger d'autres personnes de prendre, de recommander ou d'approuver toute mesure de personnel, ou encore de prendre ou d'omettre de prendre une telle mesure, à l'égard d'un employé de l'État ou d'un candidat à un tel poste, si la personne habilitée à faire des nominations, le gestionnaire ou le surveillant décide, en se fondant sur des faits autres que la divulgation protégée (au sens de l'art. 8547.2) par la personne visée, qu'une mesure doit ou non être prise[49].

---

(46) *Ibid.*, par. 8547.8(a).

(47) *Ibid.*, par. 8547.8(b).

(48) *Ibid.*, par. 8547.8(c).

(49) *Ibid.*, par. 8547.8(d).

Dans toute action civile ou procédure administrative, une fois qu'il a été établi par prépondérance de la preuve qu'une activité protégée par la loi susmentionnée a entraîné des représailles contre un ancien employé, un employé actuel ou un employé éventuel, il incombe au superviseur, au gestionnaire ou à l'autorité de nomination de démontrer au moyen de preuves claires et convaincantes que la mesure reprochée aurait de toute façon été prise pour des raisons légitimes et indépendantes même si l'employé en question n'avait pas fait une « divulgation protégée ». Si le superviseur, le gestionnaire ou l'autorité de nomination ne fournit pas les preuves en question, l'employé jouit d'une défense affirmative complète dans toute action contre lui par suite d'un examen administratif, d'une mise en cause ou d'une décision où les représailles se sont avérées être un facteur contributif(50).

La Loi dispose qu'aucune de ses dispositions ne doit être interprétée comme diminuant les droits, privilèges ou recours de tout employé en vertu de toute autre loi fédérale ou d'État, ou de tout contrat de travail ou convention collective(51).

Si le conseil du personnel de l'État estime qu'il y a lieu de croire que l'infraction présumée a été commise ou s'il découvre que la disposition de protection contre les représailles a effectivement été enfreinte, il doit transmettre copie du rapport d'enquête au vérificateur de l'État. Tous les documents de travail se rattachant au rapport d'enquête requis par *subpeona* dans une poursuite intentée au civil en vertu de la disposition pertinente de la loi doivent être fournis(52).

La Loi contient également des dispositions distinctes protégeant les employés de l'Université de Californie et de l'Université de l'État de Californie qui rapportent des « divulgations protégées » en vertu de la Loi à des agents universitaires désignés(53).

---

(50) *Ibid.*, par. 8547.8(e).

(51) *Ibid.*, par. 8547.8(f).

(52) *Ibid.*, art. 8547.9.

(53) *Ibid.*, art. 8547.10 - 8547.12.

B. Connecticut

Au Connecticut, une disposition de la loi concernant les organismes publics prescrit que

> a) Quiconque sait qu'il y a corruption, pratiques contraires aux bons usages, infraction aux lois ou aux règlements de l'État, mauvaise gestion, gaspillage de fonds, abus de pouvoir ou atteinte à la sécurité publique dans tout département ou organisme public ou parapublic, conformément à la définition de l'article 1-120, ou quiconque sait qu'il y a corruption, infraction aux lois ou règlements fédéraux ou de l'État, gaspillage de fonds, abus de pouvoir ou atteinte à la sécurité du public dans un contrat important de l'État, peut communiquer tout ce qu'il sait sur le sujet aux vérificateurs des comptes publics(54).

On y précise en outre que les vérificateurs des comptes publics doivent faire enquête et présenter leurs conclusions et recommandations au procureur général, qui doit ensuite ouvrir les enquêtes qu'il juge appropriées; il est secondé par les vérificateurs. Le procureur général a le pouvoir de convoquer des témoins, d'exiger que soient présentés tous les livres et autres documents pertinents et de faire prêter serment aux témoins. Il doit normalement présenter ses conclusions au gouverneur ou, dans le cas d'activités criminelles, au procureur en chef de l'État. Il est interdit aux vérificateurs des comptes publics et au procureur général de divulguer l'identité d'une personne qui leur fait des révélations, sans le consentement de cette personne, à moins qu'ils arrivent à la conclusion que sa dénonciation sera inévitable pendant le cours de l'enquête(55).

La disposition pertinente prévoit enfin qu'aucun fonctionnaire ou employé de l'État, aucun fonctionnaire ou employé d'un organisme parapublic, aucun cadre ou employé d'un entrepreneur important de l'État ni aucune personne habilitée à faire des nominations ne doit prendre ou menacer de prendre quelque mesure de représailles que ce soit à l'égard d'un employé de l'État, d'un organisme parapublic ou d'un entrepreneur important de l'État qui a fait des révélations aux vérificateurs des comptes publics ou au procureur général. Un employé qui

---

(54) Connecticut General Statutes Annotated (status annotés du Connecticut), West Publishing Co., alinéa 4-61dd a).

(55) *Ibid.*

prétend qu'une telle mesure a été prise ou qu'on a menacé de la prendre peut, dans les 30 jours suivant le moment où il a pris connaissance de l'incident, loger un appel devant la commission de révision des employés ou, s'il est assujetti à une convention collective, appliquer la marche à suivre qui y est prescrite. Un employé d'un entrepreneur important de l'État qui prétend qu'une telle mesure a été prise ou qu'on a menacé de la prendre peut, après avoir épuisé tous les recours administratifs à sa disposition, intenter une action civile conformément à l'alinéa 31-51m(c)[56].

S'il s'avère qu'un employé a porté des accusations calomnieuses, sciemment et avec l'intention de nuire, en vertu de la disposition qui précède, celui-ci est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi, selon ce que décidera la personne habilitée à faire des nominations dont il relève. Dans le cas d'un organisme public ou parapublic, pareille mesure peut faire l'objet d'un appel devant la commission de révision des employés ou, si l'employé est assujetti à une convention collective, il peut appliquer la marche à suivre qui y est prescrite[57].

Au plus tard le 1er septembre de chaque année, les vérificateurs des comptes publics doivent soumettre au greffier de chaque chambre de l'Assemblée générale un rapport indiquant le nombre de cas où des faits et renseignements leur ont été communiqués conformément à la disposition susmentionnée au cours de l'exercice financier précédent de l'État, et le traitement accordé à chacun[58].

Chaque contrat entre un organisme public ou parapublic et un entrepreneur important de l'État doit pourvoir aux cas où un cadre, un employé ou une autorité de nomination de cet entrepreneur prendrait des mesures de représailles à l'égard d'un employé quelconque de l'entrepreneur qui a fait des révélations aux vérificateurs des comptes publics ou au procureur général en vertu de la disposition en question. L'entrepreneur est passible d'une sanction civile d'au plus 5 000 $ pour chaque infraction, jusqu'à un maximum de 20 p. 100 de la valeur du contrat. Chaque délit est considéré comme une infraction distincte, et chaque journée civile pendant laquelle il a lieu correspond à une infraction distincte. Le dirigeant de l'organisme public ou parapublic peut demander au procureur général d'intenter une action civile en cour

---

(56) *Ibid.*, alinéa 4-61dd b).

(57) *Ibid.*, alinéa 4-61dd c).

(58) *Ibid.*, alinéa 4-61dd d).

supérieure du district judiciaire de Hartford afin de concrétiser l'imposition et le recouvrement de ladite sanction civile[59].

Chaque entrepreneur important de l'État doit afficher un avis des dispositions énoncées ci-haut visant les entrepreneurs importants de l'État dans un endroit bien en vue où les employés pourront le consulter facilement[60].

Dans les dispositions énoncées ci-haut, « contrat important de l'État » désigne un contrat de 5 000 000 $ ou plus entre une entité et un organisme public ou parapublic, sauf un contrat pour la construction, la réfection ou la rénovation d'un immeuble ou d'un ouvrage public. Un « entrepreneur important de l'État » désigne une entité qui a conclu un contrat important avec un organisme public ou parapublic[61].

Aux fins des dispositions énoncées ci-haut, l'expression « fonctionnaire ou employé de l'État » définie comme suit à l'article 4-141 :

> toute personne élue ou nommée qui occupe tout poste, emploi ou charge dans le gouvernement de l'État, quels que soient son titre, sa classification ou ses fonctions et que son travail soit rémunéré ou non, y compris les juges des tribunaux d'homologation des testaments et les employés de ces tribunaux. Outre les personnes désignées ci-dessus, sont « fonctionnaires ou employés de l'État » les avocats nommés commissaires à l'indemnisation des victimes, les avocats commis d'office, les avocats associés et les avocats associés adjoints commis d'office, nommés par la Public Defenders Services Commission, les avocats associés spéciaux commis d'office nommé par la cour, le procureur général, tout procureur général associé ou adjoint et tout autre avocat qui travaille pour un organisme public les commissaires des cours de juridiction supérieure qui entendent les causes de petite créance ou qui remplissent des fonctions d'enquêteur, d'arbitre ou de juge de cour inférieure ou de suppléant à toute autre charge quasi-judiciaire, ainsi que toute personne nommée membre d'un comité institué par une loi afin de servir des éléments de la section judiciaire, dont le Legal Specialization Screening Committee, le State-Wide Grievance Committee, le Client Security Fund Committee et le State Bar Examining Committee, tout membre d'une équipe multidisciplinaire établie par le commissaire aux enfants et aux

---

(59) *Ibid.*, alinéa 4-61dd e).

(60) *Ibid.*, alinéa 4-61dd f).

(61) *Ibid.*, alinéa 4-61dd g).

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

> familles conformément à l'article 17a-106a, et les médecins ou psychologues employés par un organisme parapublic. L'expression « fonctionnaire ou employé de l'État » ne vise pas les internes en médecine ou en dentisterie ni les résidents ou boursiers de l'Université du Connecticut si 1) l'interne, le résident ou le boursier est affecté à un hôpital affilié à l'université dans le cadre d'un programme intégré de formation, et 2) cet hôpital offre une protection contre les recours en matière de responsabilité civile professionnelle dont le montant et les modalités concordent avec ce qu'offre l'hôpital à ses médecins à plein temps.

De même, pour l'application des dispositions susmentionnées, l'expression « organisme parapublic » est définie comme suit à l'article 1-121 :

> « Organisme parapublic » s'entend des organismes suivants : Connecticut Development Authority, Connecticut Innovations Incorporated, Connecticut Health and Educational Facilities Authority, Connecticut Higher Education Supplemental Loan Authority, Connecticut Housing Finance Authority, Connecticut Housing Authority, Connecticut Resources Recovery Authority, Connecticut Hazardous Waste Management Service, Connecticut Coastline Port Authority, Capital City Economic Development Authority et Connecticut Lottery Corporation.

Les travailleurs des secteurs public et privé sont protégés par la disposition suivante de la loi du travail du Connecticut :

> b) aucun employeur ne doit renvoyer, réprimander ou punir autrement un employé parce que celui-ci ou une personne agissant en son nom a signalé à un organisme public, verbalement ou par écrit, une infraction ou une infraction présumé à une loi ou à un règlement fédéral ou de l'État, à un arrêté ou à un règlement municipal, ou parce qu'un organisme public lui a demandé son concours dans le cadre d'une enquête ou d'une audience de cet organisme ou encore d'une action en justice. Aucun employé municipal ne doit renvoyer ou punir autrement un employé parce que celui-ci ou une personne agissant en son nom a fait, verbalement ou par écrit, des révélations à un organisme public au sujet de cet employeur en ce qui a trait à une grave erreur de gestion et à de l'abus de pouvoir. Ces dispositions ne

> s'appliquent pas lorsque l'employé sait que ces révélations sont mensongères[62].

Le terme « personne » désigne un ou plusieurs particuliers ainsi que les sociétés en nom collectif, les associations, les corporations, les trusts commerciaux, les représentants légaux et les groupes constitués[63]. Par « employeur », on entend une personne, y compris l'État et toute subdivision politique de celui-ci, qui fait des affaires et qui a des employés[64]. Par « employé », on entend une personne qui travaille pour en employeur dans une activité commerciale de ce dernier[65]. Enfin, on donne à l'expression « organisme public » le sens suivant :

> A) tout organisme public, conformément à la définition donnée au paragraphe (1) de l'article 1-200, ou B) un employé, membre ou représentant de celui-ci, ou toute agence fédérale ou tout employé, membre ou représentant de celle-ci[66].

À l'article 1-200, on définit comme suit l'expression « organisme public » telle qu'elle est employée plus haut :

> « organisme public » ou « organisme » désigne tout service exécutif, administratif ou législatif de l'État ou toute subdivision politique de l'État ainsi que tout organisme local, département, bureau, conseil, toute institution, commission, administration et tout fonctionnaire de l'État ou d'une ville, d'un village, d'un « borough », d'un conseil municipal, d'une circonscription scolaire, d'un district régional ou autre ou d'une autre subdivision politique de l'État, y compris tout comité d'un tel service, organisme, département, bureau, conseil ou fonctionnaire ou d'une telle subdivision, institution, commission ou administration ainsi que tout service judiciaire et tout fonctionnaire, organe ou comité de celui-ci, mais seulement dans l'exercice de leurs fonctions administratives.

D'après une autre disposition de la loi du travail du Connecticut, un employé qui est renvoyé, réprimandé ou autrement puni par son employeur, en contravention de la disposition

---

(62) *Ibid.*, alinéa 31-51m b).

(63) *Ibid.*, alinéa 31-51m a)(1).

(64) *Ibid.*, alinéa 31-51m a)(2).

(65) *Ibid.*, alinéa 31-51m a)(3).

(66) *Ibid.*, alinéa 31-51m a)(4).

de protection contre les représailles citée plus haut, peut, après avoir épuisé tous les recours administratifs prévus, intenter une action au civil, dans les délais prescrits, afin de réintégrer ses fonctions et d'obtenir le paiement du salaire et des avantages sociaux perdus à cause cette infraction. Cette action sera intentée devant la cour de juridiction supérieure du district judiciaire où l'infraction a présumément été commise ou de celle où se trouve le bureau central de l'employeur(67).

S'il s'avère qu'un employé a sciemment fait une fausse déclaration, celui-ci s'expose à se voir imposer par son employeur des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi(68).

La disposition qui précède ne doit pas être interprétée comme une disposition qui réduit ou entrave les droits qu'a une personne en vertu d'une convention collective(69).

C. New Jersey

Au New Jersey, les employés des secteurs tant privé que public qui vendent la mèche sont protégés contre les représailles par les dispositions de la *Conscientious Employee Protection Act* (loi sur la protection des employés consciencieux)(70).

Suivant la disposition pertinente,

> Il est interdit à un employeur d'user de représailles à l'endroit d'un emploi qui
>
> a) qui a divulgué ou menacé de divulguer à un surveillant ou à un organe public une activité, une politique ou une pratique de l'employeur, ou d'un autre employeur avec lequel il existe une relation d'affaires, dont l'employé a lieu de croire, pour des motifs raisonnables, qu'elle contrevient à une loi, à une règle ou à un règlement pris en application de cette loi, ou, dans le cas d'un employé qui est un professionnel de la santé agréé ou autorisé à exercer, dont l'employé a lieu de croire, pour des motifs raisonnables, qu'elle constitue une qualité inadéquate de soins aux patients;

---

(67) *Ibid.*, alinéa 31-51m c).

(68) *Ibid.*

(69) *Ibid.*, alinéa 31-51m d).

(70) New Jersey Statutes Annotated (status annotés du New Jersey), vol. 34, art. 34:19-1 à 43:19-8.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

b) qui a fourni des renseignements à tout organe public qui tient une enquête ou une audience portant sur une infraction à la loi, à une règle ou à un règlement pris en vertu de la loi, commise par l'employeur, ou par un autre employeur avec lequel il existe une relation d'affaires, ou qui témoigne devant cet organe public, ou, dans le cas d'un employé qui est un professionnel de la santé agréé ou autorisé à exercer, a fourni des renseignements à tout organe public qui tient une enquête ou une audience portant sur la qualité des soins de santé, ou qui témoigne devant cet organe public; ou

c) qui s'oppose ou refuse de prendre part à toute activité, politique ou pratique, dont il croit, pour des motifs raisonnables,
1) qu'elle constitue une infraction à la loi ou à une règle ou à un règlement pris en vertu de la loi, ou, si l'employé est un professionnel de la santé agréé ou autorisé à exercer, une qualité inadéquate de soins aux patients,
2) qu'elle est frauduleuse ou criminelle, ou
3) qu'elle est incompatible avec une politique de santé, de bien-être et de sécurité publics, ou de protection de l'environnement[71].

Pour l'application de cette loi, les définitions suivantes ont été adoptées :

a. « Employeur » désigne un particulier, une société en nom collectif, une association, une corporation, toute personne ou tout groupe de personnes qui agit, directement ou indirectement, au nom ou pour le compte d'un employeur avec le consentement de l'employeur et doit englober tous les services du gouvernement de l'État, les nombreux comtés et municipalités de l'État, toute autre subdivision politique de l'État, les circonscriptions scolaires ou circonscriptions spéciales et toute administration, commission, tout au conseil, organisme ou autre instrument de ceux-ci.

b. « Employé » désigne toute personne qui s'acquitte de tâches pour le compte d'un employeur et sous le contrôle et la surveillance de celui-ci contre rémunération.

c. « Organe public » désigne
1) le Congrès des États-Unis et l'assemblée législative de l'État ou tout organe gouvernemental local élu par scrutin populaire ou membre ou employé de celui-ci;
2) tout pouvoir judiciaire local, de l'État ou fédéral, ou tout membre ou employé de celui-ci ainsi que tout grand jury ou jury de jugement;

---

(71) *Ibid.*, art. 34:19-3.

> 3) une administration ou un organisme public, administratif ou de réglementation à caractère local, de l'État ou fédéral, ou un agent de ceux-ci;
> 4) tout organisme local, fédéral ou de l'État, chargé d'appliquer la loi, les bureaux de procureurs ou les policiers ou les agents de la paix;
> 5) tout service local, fédéral ou d'État d'un service administratif du gouvernement; ou
> 6) une division, un conseil, un bureau, un comité ou une commission de l'un des organes publics décrits dans les alinéas ci-dessus.
>
> d. « Surveillant » désigne une personne travaillant pour un organisme employeur qui a le pouvoir de superviser et de contrôler le travail de l'employé visé, qui a le pouvoir de prendre des mesures correctives en ce qui a trait à l'infraction à la loi, à une règle ou à un règlement, sur laquelle portent les révélations de l'employé, ou que l'employeur a désigné sur l'avis exigé en vertu de l'article 7 de la présente loi.
>
> e. « Mesure de représailles » ou « représailles » signifie le renvoi, la mise à pied ou la rétrogradation d'un employé ou toute autre mesure défavorable touchant les conditions d'emploi de celui-ci.
>
> f. « Qualité inadéquate de soins aux patients » signifie, en ce qui concerne les soins aux patients, toute pratique, acte ou omission d'un employeur fournisseur de soins de santé, qui contrevient à une loi ou à une règle, à un règlement ou à une décision déclaratoire pris en application de la loi, ou à tout code professionnel de déontologie[72].

Cette loi porte en outre que la protection contre les mesures de représailles pour les révélations faites à un organe public n'est pas applicable si l'employé n'a pas d'abord porté l'activité, la politique ou la pratique suspecte à l'attention d'un surveillant, par écrit, et accordé à l'employeur un délai raisonnable pour corriger la situation. En vertu de la Loi, la nécessité d'avertir le surveillant tombe en cas d'urgence, si l'employé est raisonnablement certain qu'un ou plusieurs surveillants sont au courant de l'activité, de la politique ou de la pratique en question ou s'il a des motifs raisonnables de craindre des représailles physiques par suite de telles révélations[73].

Si l'une des dispositions de la loi est enfreinte, un employé ou ancien employé qui s'estime lésé peut intenter, dans l'année qui suit, des poursuites au civil devant le tribunal

---

(72) *Ibid.*, art. 34:19-2.

(73) *Ibid.*, art. 34:19-4.

compétent. Sur demande d'une quelconque partie, un procès devant jury doit avoir lieu pour déterminer la validité de toute revendication en vertu de la loi précisée dans la poursuite. Tous les recours disponibles pour actions délictuelles en common law peuvent être invoqués par les plaignants et s'ajoutent à tout redressement légal ou équitable prévu par la loi susmentionnée ou par toute autre loi. Le tribunal peut aussi ordonner :

> a. une injonction visant à empêcher que la Loi continue d'être enfreinte;
>
> b. le rétablissement de l'employé dans les fonctions qu'il occupait avant de faire l'objet de représailles ou dans des fonctions équivalentes;
>
> c. la restitution de tous les avantages sociaux et droits d'ancienneté perdus;
>
> d. l'indemnisation de l'employé pour le salaire, les avantages et autres formes de rémunération qu'il a perdus
>
> e. le paiement par l'employeur de dépens raisonnables ainsi que des honoraires d'avocat;
>
> f. le paiement de dommages-intérêts exemplaires; ou
>
> g. une amende de responsabilité civile d'un montant d'au plus 1 000 $ dans le cas d'une première infraction et d'au plus 5 000 $ pour chacune des récidives, amende devant être payée au trésorier de l'État en vue d'être versée dans le Fonds général[(74)].

La cour peut accorder des honoraires d'avocat et des frais de justice raisonnables à l'employeur, s'il se révèle que les poursuites intentées par un employé en vertu de la loi sont sans fondement de droit ou de fait[(75)].

Une autre disposition prescrit que l'employeur affiche à des endroits bien en vue la description des protections et obligatoires des employés en vertu de la Loi et qu'il utilise tout autre moyen approprié pour tenir ses employés au courant. Chaque affiche doit porter le nom de

---

(74) *Ibid.*, art. 34:19-6.

(75) *Ibid.*, art. 34:19-7.

la (des) personne(s) que l'employeur a désignée(s) pour recevoir les avis écrits prévus par la Loi[76].

Enfin, la Loi dispose qu'aucune disposition de celle-ci ne doit être réputée restreindre les droits, privilèges ou recours dont jouit l'employé en vertu d'une loi ou d'un règlement fédéral ou de l'État, d'une convention collective ou d'un contrat de travail, sauf que le fait d'intenter des poursuites en conformité de la Loi doit être assimilé à une renonciation aux droits et recours prévus dans tout contrat, accord ou règlement, dans toute convention collective, loi de l'État ou règle ou dans la common law[77].

D. New York

Dans l'État de New York, la disposition législative concernant les dénonciateurs dans le secteur public, dans son alinéa a), porte qu'un

> employeur du secteur public ne doit ni renvoyer ni prendre, contre un de ses employés, d'autres mesures disciplinaires ou imposer des sanctions touchant son emploi parce que cet employé a fait à un organisme gouvernemental des révélations i) au sujet d'une infraction à une loi, à une règle ou à un règlement, laquelle présente un danger précis et grave pour la santé ou la sécurité du public ou ii) qui, d'après ce que juge l'employé en se fondant sur des motifs raisonnables, est véridique et constitue une action gouvernementale répréhensible. L'expression « action gouvernementale répréhensible » désigne toute action qu'accomplit un employeur ou un employé du secteur public ou un représentant de cet employeur ou employé dans l'exercice de ses fonctions officielles, qu'elle s'insère ou non dans le cadre des fonctions qui lui sont dévolues, et qui est en contravention avec une loi, une règle ou un règlement local, fédéral ou de l'État[78].

D'après l'alinéa b) de la même disposition, l'employé doit, avant de faire des révélations en application de l'alinéa a), s'être efforcé d'informer la personne habilitée à faire des nominations et lui avoir donné le temps d'appliquer les mesures qui s'imposent, à moins que la situation présente un danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité du public. L'employé qui

---

(76) *Ibid.*, art. 34:19-7.

(77) *Ibid.*, art. 34:19-8.

(78) New York Consolidated Laws Service, Civil Service Law, alinéa 75-b(2)a).

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

invoque l'alinéa b) est réputé avoir informé un organisme gouvernemental conformément à l'alinéa a).

Voici la définition des termes et expressions utilisés dans la disposition ci-dessus :

1. Aux fins de cet article,

a) « Employeur du secteur public » ou « employeur » désigne i) l'État de New York, ii) un comté, une ville, un village ou toute autre subdivision politique ou division civile de l'État, iii) une circonscription scolaire ou toute entité gouvernementale exploitant une école publique, un collège ou une université, iv) un district spécial, v) une administration publique, commission ou société mutuelle ou vi) toute autre société publique, agence ou tout organe ou service du gouvernement, qui exerce les pouvoirs de ce dernier en vertu des lois de l'État.

b) « Employé du secteur public » ou « employé » désigne toute personne qui a été nommée à un poste ou est autrement employée par un employeur du secteur public, à l'exception des juges du système judiciaire unifié et des membres de l'assemblée législative.

c) « Organisme gouvernemental » désigne i) un fonctionnaire, un employé, une agence, un département, une division, un bureau, un comité, une commission, un conseil, une administration ou un autre organisme relevant d'un employeur public, ii) un employé, un comité, un membre ou une commission du corps législatif du gouvernement, iii) un représentant, un membre ou un employé d'un organe législatif d'un comté, d'une ville, d'un village ou de toute autre subdivision politique ou division civile de l'État, iv) un organisme d'application de la loi ou tout membre ou employé de cet organisme ou v) le pouvoir judiciaire ou tout employé de la magistrature.

d) « Mesure de personnel » désigne une mesure touchant la rémunération, les nominations, les promotions, les mutations, les affectations, les réaffectations, la réintégration ou l'évaluation du rendement[79].

Un employé qui fait l'objet d'un renvoi ou d'une autre sanction disciplinaire en application d'une décision arbitrale définitive et exécutoire ou d'une autre procédure disciplinaire prévue dans une convention collective ou dans une loi locale ou loi de l'État de New York peut plaider devant l'arbitre désigné la conviction raisonnable que la mesure

---

(79) *Ibid.*, par. 75-b(1).

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

disciplinaire ne lui aurait pas été imposée s'il n'avait pas fait de révélations. Le bien-fondé de cet argument doit être établi dans la décision rendue par l'arbitre ou par la personne chargée de tenir audience. Si l'on conclut que la mesure disciplinaire a été imposée seulement parce que l'employeur a enfreint la disposition de protection contre les représailles, l'arbitre ou le chargé d'audience doit déclarer un non-lieu à l'égard de la procédure disciplinaire entamée ou le recommander. Le cas échéant, l'employé sera ensuite réintégré et touchera son arriéré de salaire ou, dans le cas d'une procédure arbitrale, il pourra entamer d'autres mesures prévues dans la convention collective[80].

L'employé dont la convention collective interdit à l'employeur d'user de représailles sous forme de mesure du personnel et prévoit le recours à l'arbitrage pour imposer une décision définitive et exécutoire à l'égard des infractions présumées à ces dispositions peut plaider devant l'arbitre qu'il a des motifs raisonnables de croire qu'il n'aurait pas fait l'objet de pareille mesure s'il n'avait pas fait de révélations. Si l'arbitre juge que l'employeur a pris la mesure de personnel en contravention de la disposition de protection contre les représailles, il peut prendre les mesures correctives autorisées par la convention collective[81]. Si la disposition ci-dessus ne s'applique pas à l'employé, celui-ci peut entamer des poursuites devant une cour compétente en respectant les conditions énoncées[82].

Enfin, la Loi dispose qu'aucune de ces dispositions ne doit ni porter atteinte aux droits dont jouit un employeur ou un employé du secteur public en vertu de toute loi, règle ou convention collective ou de tout règlement ni empêcher de prendre une mesure de personnel qui aurait été prise indépendamment des révélations faites[83].

---

(80) *Ibid.*, alinéa 75-b(3)a).

(81) *Ibid.*, alinéa 75-b(3)b).

(82) *Ibid.*, alinéa 75-b(3)c).

(83) *Ibid.*, par. 75-b(4).